MITSUBISHI
CSRの取り組み
社会報告
Social Responsibility
2007
Changes for the Better
三菱電機株式会社

目次

社会報告（ステークホルダーと三菱電機）

お客さまへの責任と行動

品質の確保や、不具合発生時の対応など、お客さまへの責任と行動についてご紹介します。

取引先への責任と行動

取引先さまと一体となって、製品安全性の確保や、サービスの質向上に努めます。

株主・投資家への責任と行動

「バランス経営」の推進を通してさらなる業績改善を進め、企業価値の向上を目指します。

従業員への責任と行動

多様な雇用の実現と、働き甲斐のある職場、労働安全衛生と心身の健康を確保します。

企業市民としての責任と行動

ボランティア活動等、地域社会への諸行事に積極的に参加し、地域の発展に貢献します。

社会とのコミュニケーション

様々な機会を利用してコミュニケーション活動に取り組んでいます。

社会報告（ステークホルダーと三菱電機）

確かな品質を確保するために

確かな品質を通じて社会に奉仕するという精神は、「四つの品質基本理念」として受け継がれています。

製品の使いやすさのために

「ユニバーサルデザイン」の実現により、使いやすく、生活しやすい製品づくりに取り組んでいます。

顧客満足を高めるために

製品購入者へのアンケートで満足度調査や、ご購入後のサポート、情報提供サービスを充実させています。

製品不具合発生時の対応

不具合の発生時には、迅速かつ的確に検討し、処置・対策を意思決定する体制をとっています。

確かな品質を確保するために

品質基本理念とマネジメントシステム

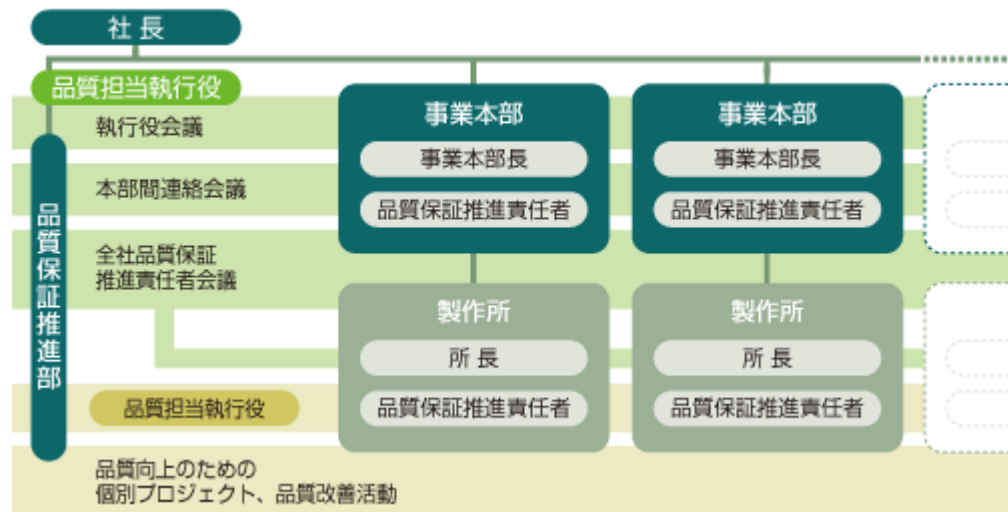
当社は1952年に社是「品質奉仕の三菱電機」を制定しました。確かな製品品質を通じて社会に奉仕するという精神は、現在も四つの品質に関する基本理念として脈々と受け継がれています。

この基本理念のもと、全社に品質保証・品質改善活動体制を整備し、また品質保証に関する規則を定め、品質に関する法令・規格を遵守し、品質保証および品質改善活動を展開しています。

個々の製品については、国内・海外の製作所が責任をもって品質を保証し、具体的な改善活動を実践しています。

四つの品質基本理念

1 品質は第一であり、納期・価格などに優先する
2 いかなる犠牲を払っても良い品質をつくるという目標は変えることはない
3 安全にして使用に便なるもの、妥当な寿命をもち、性能が均一であること
4 品質に対する責任は、個々の製品の品質に関してそれぞれの製造に関与する全ての経営者・社員が等しく負わなければならない

品質保証・品質改善活動の推進体制

品質改善活動の展開

当社グループでは、製品の開発・設計段階からの品質の作り込みをはじめとして、開発・設計から製造・出荷後に至る全プロセスにおいて品質改善活動を推進し、製品の品質・安全性・信頼性の弛まぬ向上に取り組んでいます。

また、過去の不具合、先人の知恵からの教訓・解説・不具合と改善事例などをデータベース化した品質関連情報共有システム「失敗GAKU知恵Q増」を構築し、全社で活用しています。品質作り込みや品質改善対策、不具合の未然防止・再発防止、若手技術者への教育などに効果をあげています。関連して、失敗事例を教材にして、体系的に教訓を学べるeラーニング「失敗から学ぶ」を構築し、教育に活用しています。

また、設計から製造段階において、品質の「見える化」を図り、不具合への迅速な対応と未然防止に取り組んでおり、その内容を開発・設計部門などへフィードバックして品質向上に効果をあげています。

「失敗GAKU知恵Q増」
管理面からの視点と技術分野からの視点で教訓や留意事項、改善事例、対策を体系的に閲覧・利用できるようになっています。

製品安全に関する取り組み

当社は、「企業理念」と「7つの行動指針」に基づいて、次の方針を定め、製品安全に関する取り組みを推進しています。

＜製品安全に関する方針＞

1. 製品安全に関する法令を遵守することはもちろん、お客様に安全、安心な製品やサービスを提供することに努めます。
2. 製品を安全にご使用いただくための注意喚起や警告表示を行い、製品事故の未然防止に努めます。
3. 製品事故の情報を積極的に収集し、お客様への適切な開示に努めるとともに、法令に基づいて迅速に官庁等に報告します。
4. 製品に起因する重大事故が発生した場合、被害の拡大を防止する為の適切な措置を講じます。
5. 製品事故の原因を究明し、再発防止に努めます。
6. 製品安全推進体制の継続的な改善に努めます。

製品の使いやすさのために

ユニバーサルデザインの実現

ユニバーサルデザインとは、できるだけ多くの人々が使えるように配慮した「共用品」。三菱電機は、「安心して暮らせる」「簡単でわかりやすい」「識別しやすい表示・表現」「楽な姿勢・身体的負担への配慮」などの評価軸に基づいて、真に使いやすく、生活しやすい製品づくりに取り組んでいます。

2006年度は、回転台座と5輪キャスター構造によって本体の移動負荷を低減したクリーナーや、冷蔵室の棚を上下させることで収納性を高めた冷蔵庫など、12製品を社内認定しました。
今後は製品の使用時だけでなく、据付やメンテナンスまで領域を拡大することで、一貫したユニバーサルデザインの実現と向上に努めます。

センターサークルクリーナー「ラクルリ」
5つの車輪でタテ、ヨコ、ナナメの移動がスムーズにできるほか、本体が360° 回転して方向転換もしやすい掃除機です。

冷蔵庫「空間上手・動くん棚」
食品をのせたまま棚を上下に移動でき、収納スペースを自由に変えられます。棚の高さは片手でも簡単に調節できます。

その他のユニバーサルデザイン製品については「ユニ＆エコ」のページをご覧下さい

TOPICS

「第2回国際ユニヴァーサルデザイン会議2006in京都」に参加。国内外のたくさんの方々に当社の取組みを報告し、ご理解いただくことができました。

独自のユニバーサルデザイン評価システム「UD-Checker」の拡充

UD-Checker はデザイナーや設計者が共通で使える、ユニバーサルデザインのチェック用ツールです。個々の開発機種に応じて目標レベル設定が行え、4つの評価軸でユニバーサルデザインの達成度を定量的に示せるため、開発ポイントの抽出と具体的な設計への展開が容易になり、製品の効率的な開発に役立っています。

2006年度は、評価結果をデータベース化してツールの機能を拡充。これによって、過去のデータとの比較を容易にし、改善検討しやすくしました。また使用者のタイプごとの細やかな評価を行うことで、評価精度の向上を図りました。

UD-Checker画面

よりわかりやすい取扱説明書づくり

三菱電機グループでは「取扱説明書一流化活動」を展開し、お客さまに快適に、安全に使用していただけるよう「見やすく、わかりやすい」説明書づくりに努めています。その基本となるのが、独自の「取扱説明書作成要領（ノウハウ集）」で、家電製品を扱う国内グループ会社に配布しています。2006年6月には、このノウハウ集にグリーンマークの表示方法を織り込みました。

■2006年度の取扱説明書改善事例　～オーブンレンジ～

安全に使用していただくため、使用時やお手入れ時に気をつけていただきたい情報が一目でわかるように改善しました。また、説明書の中面だけでなく、裏表紙にも重複して表示することで目に留まりやすくしました。

顧客満足を高めるために

顧客満足No.1への挑戦

お客さまに感動していただける価値を提供していくには、常にお客さまの満足度を把握し続けることが前提となります。このため各製作所では、主要機種について、製品購入者へのアンケートや社員モニターを活用したアンケートで満足度調査を実施しています。さらに当社グループの「営業」「サービス」については、販売店さまを対象とした「メーカー・販売会社の営業政策に対するCS調査」「家電量販店メーカーサービスCS調査」にて把握に努めています。2006年度は、「家電量販店メーカーサービスCS調査」で総合第2位※1、エアコン部門は1位(5年連続)※2の評価をいただきました。これらの調査結果はグループで共有し、販売・開発戦略に反映させています。

また2006年4月には、昨年から整備してきた「製品」「営業」「サービス」の3つを軸にした新しいCS調査マニュアルを完成させました。新しいマニュアルでは、従来別冊となっていた「CSの考え方」と「アンケートの実施・分析方法」を1冊にし、より実践重視の内容となっています。
2007年度以降も、より総合的な顧客満足評価を目指して「製品」「営業」「サービス」ごとにCSI(Customer Satisfaction Index:顧客満足指標)の明確化に取り組み、皆さまからの評価向上を目指していきます。

※1 (株)リック「 2006年版 メーカーサービス対応に関する家電量販店のCS調査結果」より
※2 (株)リック「 夏季繁忙期のエアコン修理に関するメーカー対応調査」より

ご購入後のサポートの充実

家電製品を扱うリビング・デジタルメディア事業本部では、「お客さま相談センター」と「修理受付センター」が24時間・365日、個人のお客さまからの製品の取り扱いに関するご相談や修理のご依頼に対応しています。また、ウェブサイトを通じていただいた問い合わせに関しては、各担当部門と連携して迅速な処理を実行しています。2006年度からは製品担当製作所からお客さまへ直接回答する体制に切り替え、より迅速・的確な対応を可能にしました。
また販売店さまからのご相談は「電話技術相談センター」にて365日体制で受け付けています。

これら窓口に寄せられる問い合わせ件数は、製品の多機能化により年々増加しており、特に「お客さま相談センター」と「修理受付センター」では継続的に人員増強と教育・研修に努め、応答率と顧客満足度の向上を図っています。

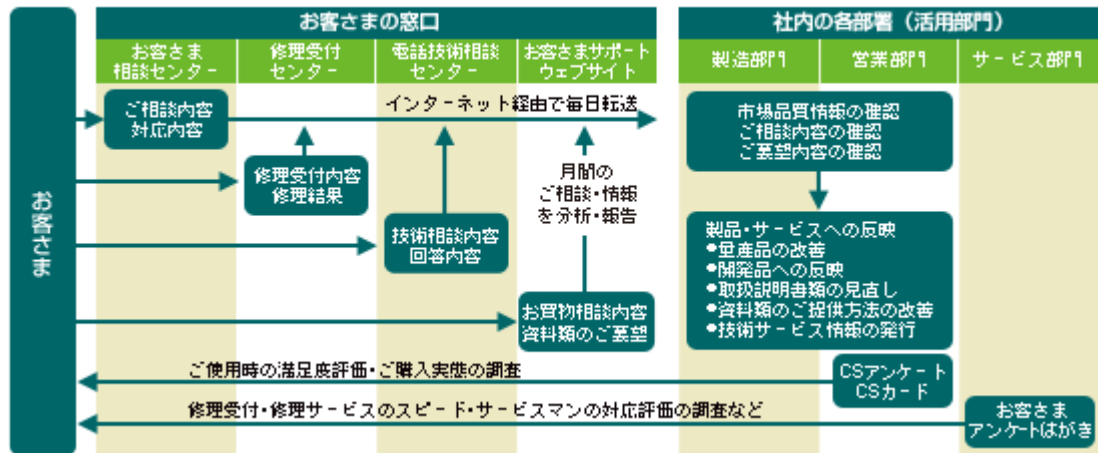
なお、お客さま、販売店さまから伺った内容は当社サーバーにログを集積し、各製作所の品質保証部門へフィードバックしています。

情報提供サービスの充実化

三菱電機では、製品に関するご相談や修理のほかにも、暮らしに役立つ情報や安全使用のための情報などを個人のお客さまや販売店さまに幅広く提供しています。

例えば個人のお客さま向けには、当社ウェブサイト上に主婦向け情報サイト「シュフレー」を開設。約18万人の登録会員（2007年3月現在）に気になる製品情報やモニターレポートなどを発信し好評を得ています。また当社製品ご購入者への「製品登録サービス」では約14万人の登録会員（2007年3月現在）に向け、暮らしに役立つ製品情報や各種サービスを提供しています。販売店さまに向けては、ウェブサイトで技術・工事マニュアルを含めた製品関連情報を提供しています。

このほか、据付工事と製品使用の安全確保のために、家電製品を扱う国内グループ会社も対象に「取扱説明書作成要領」や「据付説明書作成要領」などを配布し、活用を徹底しています。

お客さまの声を製品・サービスに反映するしくみ

製品不具合発生時の対応

告知と捕捉・改修、回収方針

当社では、販売した製品に重大な不具合発生の報告があれば、その処置・対策を経営トップを含めて迅速かつ的確に検討し、意思決定する体制をとっています。とりわけリコール事案については、対象販売全数の捕捉・改修を前提として継続的に取り組み、幅広い販売ルートに働きかけを行います。

2006年度の製品不具合の報告

2006年度は当社グループの製品のうち、電気温水器、住宅用照明器具、携帯電話電池パックについて、品質問題が発生しました。

■電気温水器（告知日：2006年10月10日、告知メディア：当社ウェブサイト）
長期間のご使用により、給湯を制御している風呂用電磁弁が劣化し、漏水することによりお風呂の湯張りができなくなる場合があることが判明しました。現在、無料で点検・修理をさせていただいております。

■住宅用照明器具（告知日：2006年12月5日、告知メディア：当社ウェブサイト）
ガラスグローブの先端部分が割れて破片が落下する場合が稀にあることが判明しました。
ガラスグローブの対策品への無料交換を告知し、2007年4月中に100%改修を完了させました。人身被害は発生しておりません。

■携帯電話電池パック（告知日：2006年12月7日、告知メディア：株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモウェブサイト）
製造工程上の問題により、充電中などに電池パック本体が異常発熱し、場合によっては破損するおそれのある不良品が存在することが判明しました。対策品への無料交換を告知し、対象のお客さまへの対策品の送付を完了させました。

サプライチェーンで果たすCSR

資材調達基本方針

三菱電機グループでは、次の3つの基本方針に基づき、資材を調達しています。

1 Easy Access And Equal Opportunity

～常に公平に新しいパートナーを求めています～

広く門戸を開放して公正にサプライヤーさまを選定し、契約に基づく誠実な取引を行います。

2 Mutual Prosperity

～相互理解を深め、信頼関係の構築に努めています～

製品の開発段階からサプライヤーさまの参画を得て、コスト・技術面などでWin-Win関係を構築します。

3 Ecological Soundness

～環境負荷の少ない資材の調達を推進します～

お客さまからの要求内容と環境関連法規を踏まえて、環境負荷の少ない部品・サービス等を調達します。

サプライヤーさまとのよりよい関係づくり

調達にあたっては、当社グループが定める取引先選定基準に基づき、品質・納期・価格・サービス対応・環境配慮などの点から定期的にサプライヤーさまを評価しています。2003年には、この基準に、当社グループの遵法体制への対応を追加しました。

サプライヤーさまとは中期的視点に立ったより良い取引関係を構築することが必要と考えており、総合的な評価が高いサプライヤーさまから優先的に調達しています。また、とくに事業を推進するうえで重要なサプライヤーさまを「キーサプライヤー」と位置づけています。

「キーサプライヤー」は、製品の性能に関わる重要部品のサプライヤーさまや、高度な技術力を保有するサプライヤーさまなどがこれに該当します。部材の共同開発や先端製品の採用、VA※の推進など、一般のサプライヤーさまより一歩踏み込んだパートナーシップを築き、コストをともに創り込む活動(コスト共創活動)を実施しています。

中でもVAの取り組みは、当社にとってはコストダウンのメリットがあり、同時にサプライヤーさまにとっても売上拡大や技術力の向上につながるといった、Win-Winの関係づくりを図ることができます。2006年度は、素材の小型化・軽量化などによるコスト低減や、品質ロスによるコストを改善するなどを目指して、キーサプライヤーさまとともに、原価低減活動を行い、20%の調達コストダウンを達成しました。

今後は、中国・アジア地区においても国内のサプライヤーさまと同様に、海外のサプライヤーさまのコストダウン、安定調達などの活動レベル向上を支援し、連結グループ全体での調達力を強化していきます。

※VA:製品や部品の本質的機能を得るための最小原価を求める手法。

販売店さまとのよりよい関係づくり

当社製品を販売いただく地域の販売店さまとWin-Winの関係を構築するべく、当社グループの販売会社を通じて、販売店さまの営業活動のバックアップに努めています。新製品に関する説明会のほか、株式会社リクエスト・システムによる営業技術研修会も定期的に実施しています。

2006年度は、拡大を続けるオール電化市場において、販売店さまへの営業サポート体制を強化しました。三菱電機住環境システムズ株式会社では、販売店さまを担当する販売会社セールスの社内資格として、「e-家まるごとコーディネーター制度」を設け、オール電化商品をはじめとする「家まるごと提案」ができる営業力・技術力を養っています。また、販売店さま向けに、「オール電化ビジネスサポートWEB」を2006年度に構築。オール電化商品の提案に不可欠な「光熱費シミュレーション」「見積試算」などのソフトを含む本サイトで、オール電化商品の営業活動に役立てていただけるようにしました。

営業技術研修会

オール電化ビジネスサポートWEB

製品品質・安全性確保のために

当社グループの事業領域は多岐にわたり、人工衛星や発電機・送変電機器などの受注生産から、家電製品や携帯電話などの量産品まで、お客さまごとに要求される品質基準はそれぞれ異なります。

資材調達においては、各製品への要求に応じた品質基準を設け、これに基づく品質保証をお願いしています。また、技術部門と資材部門が連携して、サプライヤーさまに対する品質監査及び改善指導を実施するなど、サプライヤーさまと協力して品質・安全性の確保を図っています。

株主価値を高めるために

「バランス経営」の推進と企業価値の向上

三菱電機グループは、「成長性」「収益性・効率性」「健全性」の3つの視点による「バランス経営」の推進を通して「強固な経営体質構築」と「持続可能な成長」の実現を図り、業績のさらなる改善を進め、企業価値の向上を目指しています。

積極的なIR活動の推進

当社グループでは、株主の皆さまからの理解と信頼を得るために積極的なIR活動を推進し、経営方針や戦略・業績などの、適時適切な情報開示・提供に努めています。株主・投資家の皆さまとの対話窓口は、総務部および財務部が担当し、経営戦略説明会や個別取材の受入などを実施しています。

とりわけ1993年度から毎年開催している研究成果披露会は、当社の技術、成長性などを知る機会として、高い評価をいただいています。また株主・投資家の皆さまからいただいた意見や対話の結果を経営に反映させるべく努力しています。

また、各種IRツールも充実させており、2006年度は大和インベスター・リレーションズ株式会社主催の「2006年インターネットIR・優秀企業賞2007」に選ばれました。

詳細な情報は投資家情報のページをご覧下さい

経営戦略説明会

研究開発成果披露会

社会報告（ステークホルダーと三菱電機）

従業員への責任と行動

多様な雇用の実現と機会均等

グローバル企業として、人権を尊重し、差別のない、多様な雇用の実現に向け取り組んでいます。

働き甲斐のある職場づくり

組織目標と自らの役割を認識し、自らの価値を高め、高い目標にチャレンジしていける風土の醸成を目指しています。

働きやすい職場環境の整備

社員が育児と仕事を両立できるよう、職場環境の整備に努めています。

人権の尊重

経営活動を通じて、人や社会との関わりをもっていることを認識し、人権を尊重していくことを行動規範として定めています。

多様な労働観の尊重

キャリア形成を支援する人材育成体系や、セルフデベロップメント支援制度、希望による異動の機会を提供します。

労働安全衛生と心身の健康の確保

労働安全衛生マネジメントや、生活習慣病の予防、メンタルヘルスケア、職場環境基準の達成・維持に向けた取り組みを推進しています。

多様な雇用の実現と機会均等

人材雇用に関する基本方針

グローバル企業として事業を継続発展させていくには、人権を尊重し、性別・年齢・国籍・人種などによる差別のない、多様な雇用の実現が求められます。

こうした考えに基づき、三菱電機では「労働基準法」「男女雇用機会均等法」の遵守はもちろん、国籍・信条、社会的身分によらない均等待遇や、男女同一賃金、使用者と労働者の対等な立場における労働条件の決定などを定めています。またこうした雇用方針はグループ各社にも適用しています。

積極的な採用と技能・知識・ノウハウの伝承

団塊世代の大量定年退職の本格化に対応し、当社では新卒採用、経験者採用を積極的に進めており、2006年度890人、2007年度1,160人、2008年度1,370人（予定）と採用数を増やしています。

世代交代に際して生産現場の高度熟練者の技能を若手技術者に伝承していくために、熟練者の技能をマンツーマンで取得できる研修システムを整備しています。これに加え、イントラネットを通じて若手技術者が熟練者に質問できる「技術相談窓口」を開設し、社員の技術力向上にも努めています。

TOPICS

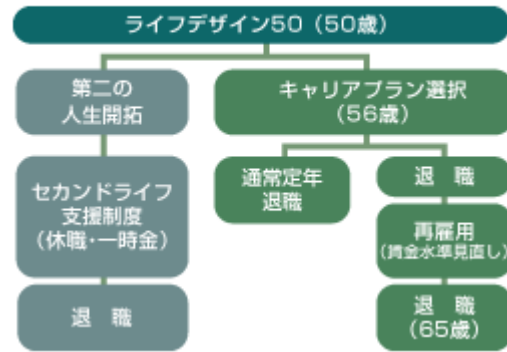
福山製作所が、社員外従業員の入口教育組織を設置。

福山製作所では2006年4月、派遣社員などの社員外従業員を対象とする教育組織「J・PAS（ジョブ・パートナーズ・スクール）」を設置しました。

正しい作業を身につけることは安全・品質向上に繋がります。またJ・PAS導入と同時に熟練者の技能を収めた「ビデオ作業マニュアル」も制作し、いつでもイントラネットを通じて熟練者の作業フォームを見ることができるようにしました。

高齢者の多様な働き方支援

当社では2001年度から複線型人事制度を導入し、50歳以上の社員に様々な選択肢を提示することで多様な働き方を可能にしています。その内容は、退職後の第二の人生に対する支援金支給、あるいは2年間の有給の休職を認める「セカンドライフ支援」、最長65歳までの再雇用制度による雇用延長などです。

また、毎年一回、50歳を迎える社員とその配偶者を対象に、各事業所で「ライフデザイン研修」を実施し、以降の人生設計、生活設計に対する関心を深めてもらうため、年金や退職金・社会保険・税金・趣味・健康などについて講義するとともに、グループディスカッションなどを行っています。2006年度は600名を超える社員がこの研修に参加しました。

障害者雇用の促進とバリアフリー化

当社では障害者の雇用促進に努めるとともに、障害者が働きやすい職場環境の整備を目指し各事業所でバリアフリー化などに取り組んでいます。

2006年度の障害者雇用率は昨年度に引続き、法定雇用率1.8%を大きく上回る2.01%を達成し、平成18年度障害者雇用優良事業所表彰を厚生労働大臣より受賞いたしました。

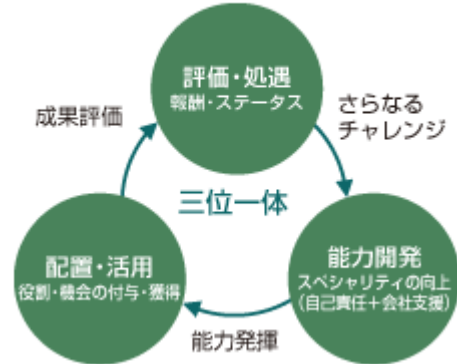
バリアフリーに対応したエレベーター（本社東京ビル）

働き甲斐のある職場づくり

個々人の役割・成果に基づく人事処遇制度

社員一人ひとりが組織目標と自らの役割を認識し、自らの価値を高め、高い目標にチャレンジしていける風土の醸成を目指して、当社は2004年に人事処遇制度を改訂しました。

この制度では従来以上に成果に着目し、「経営への参画度・貢献度の高い社員への的確な処遇」「メリハリのある賞与」などを実現しています。また制度運営における対象者の納得性を高るため、評価方法・評価基準を公開しており、さらに制度に対する社員の意見をくみ取る「人事処遇制度運営サーベイ」の実施や「苦情処理システム」の整備により、社員の納得性・満足度の向上に努めています。

2006年度の「人事処遇制度運営サーベイ」には、社員の約8割が参加し、運営の更なる充実化に繋がっています。今後も社員が自らの能力を高め、成長できる機会を提供していくために「評価・処遇」「能力開発」「配置・活用」の3つの人事処遇制度を有機的に連携・好循環させることで、制度を有効に機能させていくことを目指します。

処遇に対する従業員との対話

報酬や人事処遇制度、その他待遇などに関する社員との対話手段として、事業所ごとに相談窓口を設置しているほか、メールまたは電話による相談窓口を本社に設置しています。また定期面談制度により個々の社員と直属の上司との面談を毎年実施し、処遇などに関し意見交換を行っています。

研究者の意欲を高める職務発明報奨制度

当社では特許法の規定を受け、社員が職務上実施した発明の特許を受ける権利を会社に譲渡する代わりに出願時および登録時に出願・登録補償金を、発明が自社製品に活用または他社にライセンス供与された場合には実績補償金を社員に支給することを、「職務発明報奨規定」で定めています。

2005年4月に特許法が改正され、規則制定の要件として「制定に際しての社員との協議」「規則の社員への開示」「社員の意見の聴取」が追加されました。当社はこれに準拠して2005年7月に「職務発明報奨規定」を改正しましたが、この改正にあたっては全ての製作所・研究所で説明会を開催するとともに、欠席者には説明用CD-ROMの配布や、イントラネット上での説明会資料の掲載を実施し、社員の意見を聴取しました。労働組合とも協議を重ね、社員の意見を反映させた最終改正社規をまとめ、再度全拠点で説明会を実施し、社員の同意を得ました。

改正後の「発明報奨規定」では、技術者の意欲を高めるために、他社にライセンス供与した発明への報奨額上限の撤廃、報奨率の引き上げを実施したほか、他社にライセンス供与した発明だけでなく自社製品だけに活用されている発明に関しても、報奨金の算定根拠を公開することで公平性、透明性を高めました。さらに「発明相談委員会」を新設し、社員が報奨に納得できない場合は同委員会での諮問により報奨額の見直しも可能としました。なおグループ会社に対しても制度改訂の主旨、当社の方針などを各社の知的財産担当部署に説明し、当社の制度方針に則り各社で制度を制定しています。

また当社では、発明報奨制度とは別に「優秀発明表彰制度」を設けており、毎年30～40件の優秀な発明を表彰しています。

働きやすい職場環境の整備

育児・介護に関する制度の整備と浸透

三菱電機では、社員が育児と仕事を両立できるよう、職場環境の整備に努めています。当社の「育児休業制度」は、子が1歳到達後の3月まで、以降最長で9月末まで延長が可能、また「育児短時間制度」は、最長で子が小学校3年生修了まで取得が可能となっています。「介護休業制度」は、対象となる家族につき最長1年間取得が可能、介護のための短時間勤務制度も最長3年間取得が可能となっています。このほか配偶者の出産時には最大5日間の特別有給休暇が与えられる「配偶者出産休暇制度」、子育て中の社員が学校行事参加などの際に利用できる「特別有給休暇制度」を整備しています。

また当社では2005年度に「次世代育成支援対策推進法」に従い、育児休業・職場復帰に関連する制度・情報を積極的に周知・提供する体制を整備するなどの目標を掲げた一般事業主行動計画を策定。2007年4月には、この達成など同法に定められた基準を満たしたことにより、次世代育成支援企業として国の認定を受けました。

次世代認定マーク

また2007年4月から、新たに策定した第二期行動計画に基づき、子育てしながら働く社員への情報提供の充実や子育てしながら活用できる自己啓発ツールの整備など、次世代育成支援の更なる充実に向けた取り組みを始めています。

これら各種制度の存在を社員に浸透させていくため、関連情報を掲載したWebサイトの充実を図るほか、育児休業後円滑な職場復帰に向け、上司との面談内容を充実させていきます。また制度の整備とともに、仕事と育児の両立や女性社員が個人生活の充実と自らのキャリア形成を追求することができる職場風土の醸成に努めていきます。

人権の尊重

人権に関する教育・啓発活動

三菱電機グループでは、経営活動を通じて、広く人や社会との関わりをもっていることを認識し、人権を尊重していくことを行動規範として定めています。

また、社内での人権啓発研修の展開、障害者雇用促進等を通じて、人権尊重の精神の育成と実践に真剣に取り組んでいくとともに、近年の社会の変化や技術の進歩の中で生まれてきた、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント、個人情報・プライバシー、遺伝子治療等の新しい形での人権問題についても、同様に真剣に取り組んでいます。

多様な労働観の尊重

キャリア形成を支援する人材育成体系

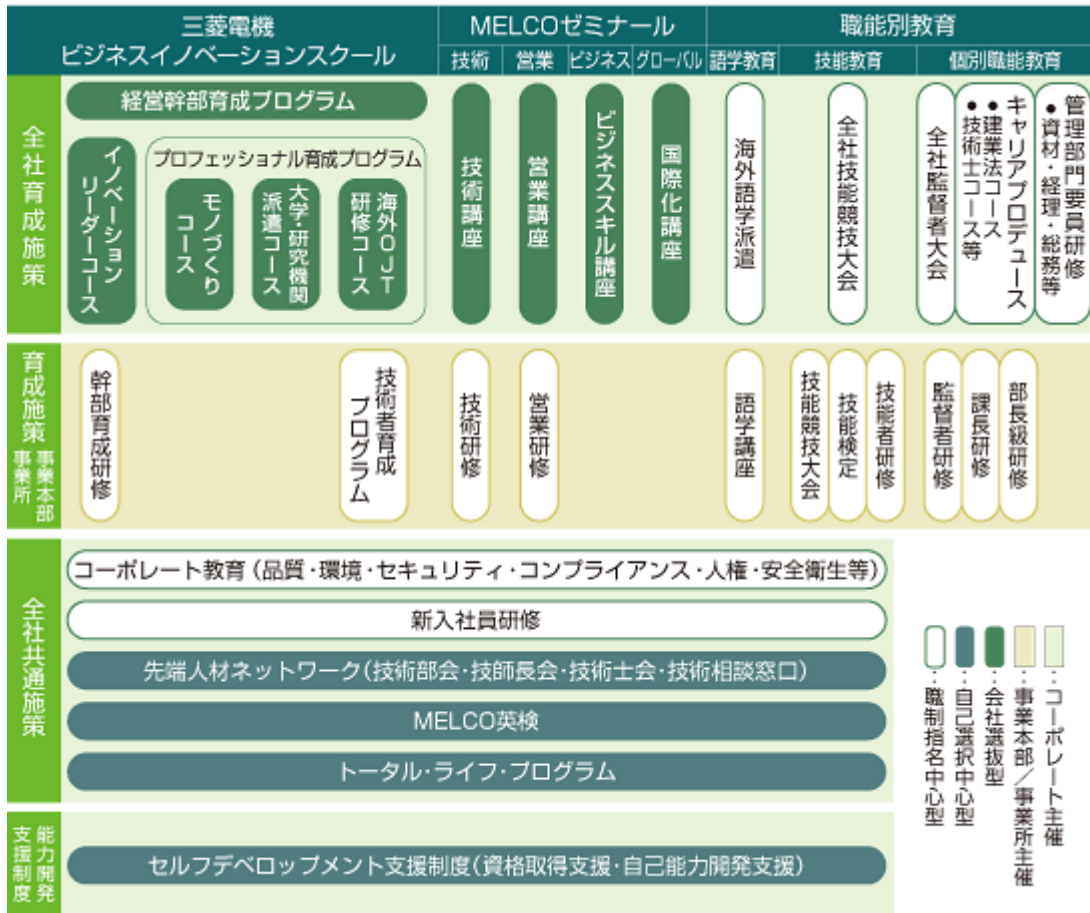
当社の育成制度は、OJTをベースに日常的な業務ノウハウとマインドを伝承していくとともに、OJTでは身につきにくい知識やスキルの習得、キャリア形成をOff– JTで補完しています。Off– JTでは、「倫理・遵法など社会人として身につけるべき知識の付与」「社内外の優れた講師による知識やスキル教育および動機付け教育」「スキルアップのための検定や競技」「海外拠点や国内外の大学での実習や留学」を実施しており、これらを通して社員全体のレベルアップを図っています。更に、会社選抜型の「経営幹部育成プログラム」によって事業の牽引役である経営コア人材の育成に力を入れています。

新卒者に対しては、全社入社式・研修を実施し、社会人としての意識づけを図ると共に、基礎知識の付与や、経営理念、コンプライアンス等の初期教育を実施しています。

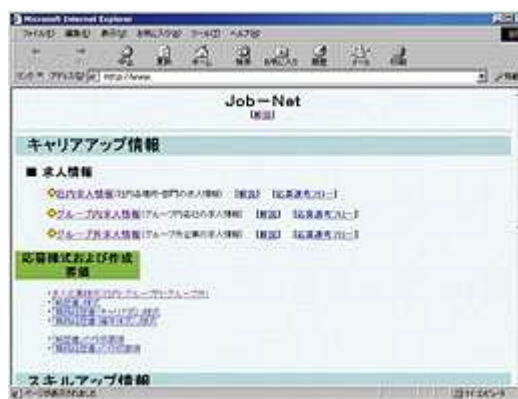
セルフデベロップメント支援制度

当社は2004年度から社員が主体的・積極的に能力開発できる人材育成体系社員の自発的な能力開発を支援する「セルフデベロップメント支援制度」を導入しています。

この制度は社内外の教育プログラム受講者への金銭的・時間的支援や、一定の社外資格取得者に対して奨励金の支給などを行うもので、社員一人ひとりがプロフェッショナルとして高い目標に向かって主体的・積極的に能力開発にチャレンジできる風土を醸成しています。

人材育成体系図

従業員の意思による異動の機会を提供

社員の適材適所を推進し、社員の希望による異動の機会を提供するために、当社では、2001年度からイントラネットを活用した社内公募制を導入、さらに2004年度からは社員の異動の意思を公開するFA制度も導入しています。

具体的には社員が自らの意思でキャリアアップを考えられるよう、2001年度からイントラネット上に「Job-Net」を開設し、社内・グループ内・グループ外企業での求人情報やスキルアップに向けた研修情報などを掲載しています。

「Job-Net」画面

労働安全衛生と心身の健康の確保

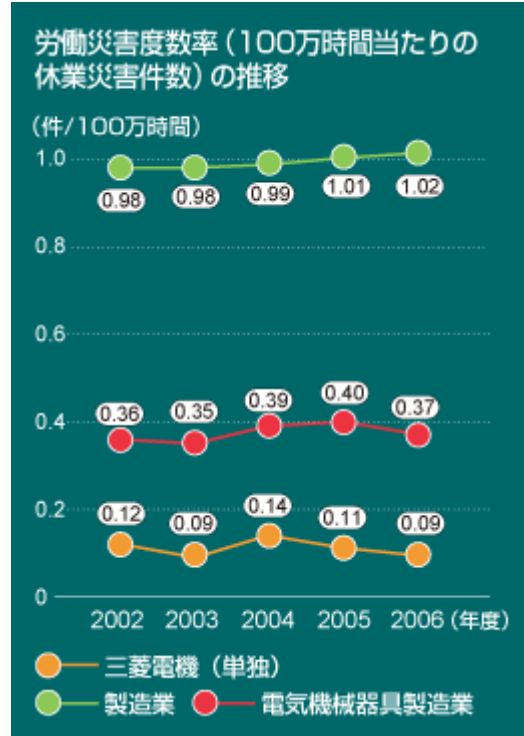
「危険ゼロ」を目指す労働安全衛生マネジメントシステム

「災害ゼロ」から「危険ゼロ」へ——新しい安全文化の創造を目指す三菱電機では、独自の「労働安全衛生マネジメントシステム」に基づく管理体制の整備やリスクアセスメントをはじめとした各種施策を推進しています。

2006年度は、労働安全衛生マネジメントシステムの構築(※1)を進めたことにより、一昨年、昨年よりも更に労働災害の発生を押さえることができました。

※1 (1) 危険性又は有害性等の調査の実施及び結果に基づく安全衛生目標の設定
(2) 安全衛生計画の作成及び計画に基づく各種活動の展開
(3) 安全衛生活動状況の点検結果に基づくマネジメントシステムの見直し

このほか、改正労働安全衛生法に対応し、安全衛生管理体制の一層の強化を図り(※2)、危険性・有害性の調査及び必要な措置の徹底、化学物質管理の強化等、安全に作業できる環境の整備にも積極的に取り組みました。

※2 (1) 総括安全衛生管理者が統括管理する業務の追加
(2) 安全衛生委員会付議事項の追加
(3) 安全衛生委員会議事概要の労働者への周知の追加
(4) 産業医の職務に「面接指導」を追加

生活習慣病の予防

約10万名のグループ社員を対象に、2002年度から「三菱電機グループヘルスプラン21（MHP21）」活動を展開しています。この活動では「生活習慣、変えてのばそう健康寿命」をスローガンに、適正体重の維持、運動習慣づくり、禁煙運動、歯の手入れ、ストレス対処能力向上の5項目について全社共通改善目標を設定し、その達成状況を毎年評価しています。また、個人毎にも目標を設定し、達成状況を3ヶ月ごとに評価しています。さらに毎年の健康調査や年間を通じた各種のキャンペーン活動、好事例の水平展開を図る「MHP21推進リーダー研修会」、「部門別の健康度コンペ」などを通じて活動を活性化しています。

■「三菱電機グループヘルスプラン21」の目標

		2005年度実績	2006年度実績	第一ステージ目標	第二ステージ目標
適正体重維持者率	バランス良い体重を保っていますか	72.5%	72.3%	76%	80%以上へ
運動習慣者率	適度な運動やスポーツをしていますか	13.0%	14.1%	26%	40%以上へ
喫煙者率	健康生活を送りたいなら先ず禁煙	35.0%	33.1%	30%	20%以下へ
毎食後の歯の手入れ率	健康は歯からおいしい食事もここから	14.9%	16.7%	30%	50%以上へ
ストレス対処能力値（指数）	受けない 溜めない 発散しよう	70.5	70.7	62	59以下へ

[MHP21活動の主な取り組みは以下のとおりです]

適正体重の維持	● 毎日体重計ろう月間キャンペーン ● 会社給食の見直し（ヘルシー食の導入等）と献立表へのカロリーの細分表示 ● BMI25以上の対象者に対する産業保健スタッフ、栄養士等による個別保健指導（運動指導・栄養指導等）
運動習慣づくり	● 運動習慣づくり月間キャンペーン ● 健康増進施設（コナミスポーツクラブ）との法人契約 ● 事業所内外「ウォーキングロード」等の整備
禁煙運動	● 禁煙月間キャンペーン ● 会議室全面禁煙化の推進 ● 喫煙室への「禁煙推進ポスター」掲示
歯の手入れ	● 歯の健康づくり月間キャンペーン ● 歯の手入れグッズの全社員への配布 ● 歯科健康診断の実施推進
ストレス対応	● 心の健康増進キャンペーン展開 ● 外部EAP施策の導入

メンタルヘルスケアの推進

当社では、メンタルヘルスを健康管理における重点課題と位置づけ、本社および各事業所にカウンセリング制度を整備し、社員の日常的な仕事の悩みや家庭の悩み、心の問題に関するケアに努めています。また事業所ごとにメンタルヘルス講習会や自律訓練法(ストレスをためない方法)などの講習会も実施しています。

2007年4月からは、当社版「心の健康づくり計画」を運用しています。その内容は、各事業所での「心の健康づくり」推進体制の確立を土台に、「セルフケア」「ラインによるケア」「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」「事業場外資源を活用したケア」の4項目で具体的な施策を実践するものです。さらに、2007年度はEAP※ 施策をさらに充実させて、従来の電話相談にメールや対面による相談機能を加えるとともに、年に1度のストレス調査についてもより詳細な判定ができるよう質問項目を見直しました。また、海外勤務者に対するケアについても専属のカウンセラーを配置して重点的に実施していく予定です。

※EAP (employee assistance program) : 従業員支援プログラム。特にメンタルヘルスに関して支援するシステム。

法定を上回る職場環境基準の達成・維持

当社では、職場を生活の場として捉え、人に優しい職場環境の整備と、障害者や高齢者などにも配慮した快適空間づくりに取り組んでいます。空気環境や視環境、音環境、施設などについて法定を上回る独自の「職場環境基準」を策定し、目標基準の達成状況の把握と、基準達成・維持に向けた取り組みを推進しています。「職場環境基準」には、事務所などを対象とした一般職場環境編と、化学物質などを扱う職場を対象とした特殊職場環境編があります。

グローバルに社会貢献活動を継続

5つの分野に重点を置いて社会貢献活動を実施

当社では、社会福祉、地域貢献、地球環境保護、科学技術振興、スポーツ・文化支援の5分野に重点をおいた社会貢献活動に取り組んできております。

詳細な情報は社会貢献活動のページをご覧下さい。

社会貢献活動推進体制

※ http://www.meaf.org/

グループで地域貢献活動

当社グループの各事業所では、事業所周辺の清掃活動、地域の祭りへの参画など、地域に密着した地域貢献活動を継続的に行っています。

寄付活動

1992年に開始した「SOCIO-ROOTS（ソシオルーツ）基金」は、社員からの寄付と同額を会社が拠出するマッチングギフト制度です。善意の寄付を倍にするこの基金には毎年1,000名にのぼる社員が参加しており、2007年3月時点で累計1,000件以上、金額にして約4.7億円を社会福祉施設などに寄付しています。2006年度は、能登半島地震被害に対する支援として、義援金と洗濯機、乾燥機を寄付しました。

児童擁護施設「福音寮」（東京都世田谷区）に軽自動車を寄贈しました。

海外財団を通じた社会貢献活動

1991年設立の「米国三菱電機財団」と「タイ三菱電機財団」が主体となって、社会福祉・科学技術振興の分野で活躍しています。
「米国三菱電機財団」は主に障害を持った米国の若者を支援しており、2000年にはAFB(American Foundation for the Blind)のインターンシッププログラムへの支援活動が高く評価され、栄誉ある「ヘレン・ケラー実践賞」を日本企業で初めて受賞しました。また、「タイ三菱電機財団」では、大学生に対する奨学金支給や、小学校への給食支援プログラムを実施しています。

タイ三菱電機財団では、経済的理由で学業に支障のあるチュラロンコン大学・カセサート大学・タマサート大学の工学部学生を対象に1992年から奨学金を支給してきました。加えて、1999年からはタイ国文部省の協力を得て、貧困のため給食を食べられない小学生を対象に昼食支援プログラムを実施する等、幅広く社会支援活動を展開しています。

地域との協調・融和のために

企業と社会のよりよい関係のために

三菱電機グループは「企業倫理・遵法宣言」において、「地域との協調・融和」をかかげ、良き市民、良き隣人として、ボランティア活動等、地域社会への諸行事に積極的に参加し、地域の発展に貢献してまいります。

コミュニケーション事例

三菱電機は毎年、伊丹地区の体育館「BRIO」を尼崎市の塚口本町敬老会に貸し出しています。9月9日（土）に開催された平成18年度の敬老会では、19自治会の約350人が参加し、会食やカラオケ大会などを通じて交流を深めました。